



EL PLAN DE IGUALDAD SE PONE EN MARCHA

Nuestro boletín especial sobre el Plan de Igualdad ha despertado mucho interés, lo que nos llena de optimismo. Han sido muchas las llamadas, mensajes y consultas relativas al contenido del mismo, a sus plazos de implantación y a detalles relacionados con varias de sus medidas. Por eso hemos visto necesario abrir con este artículo en la portada para dar respuesta a algunas de las dudas más generales que nos habéis planteado. En cualquier caso, recordad que podéis poneros en contacto con cualquier delegado o delegada de CGT, así como en nuestro correo electrónico o en el teléfono de la sección.

1.- Una de las medidas del propio Plan de Igualdad es su **difusión y publicación**. Por este motivo, **la empresa lo ha colgado en Intelcia Contigo** para que podáis consultarlo y descargarlo. En el apartado más extenso, dedicado a las medidas, podréis observar el plazo de implantación de todas ellas. Unas tienen implantación inmediata desde la firma, otras a los tres o los seis meses, otras anualmente...

2.- **El Plan ha sido registrado ante el Ministerio, pero ya está en vigor plenamente**. Es decir, aunque ahora el Ministerio tiene que indicarnos todas las subsanaciones formales que tendremos que hacer, cosa totalmente normal cuando se registran escritos con eficacia jurídica, el contenido del Plan está en pleno vigor en los mismos términos expresados en el mismo. Os volvemos a remitir al punto anterior para que podáis ver el detalle de los plazos de implantación de cada medida.

3.- A modo de descripción general, **las medidas que suponen mejoras directas sobre derechos ya existentes o nuevos derechos, salvo algunas excepciones, entran en vigor desde la firma**. Las medidas de prevención de riesgos entrarán en vigor en la primera parte del año. Los protocolos entrarán en vigor escalonadamente cada tres meses. Las medidas de control de equiparación salarial se revisarán anualmente. Todo esto es una idea general del cronograma del Plan.



4.- **Se han acordado mecanismos de control para garantizar el cumplimiento del Plan de Igualdad**. Por lo tanto, ante cualquier situación que consideréis un incumplimiento, poneos en contacto con cualquier delegado o delegada de CGT para que podamos subsanarlo en la Comisión de Seguimiento.

5.- Como el desarrollo del Plan de Igualdad es tal vez el acuerdo más ambicioso que se ha alcanzado nunca en el seno de la empresa, **desde CGT haremos publicaciones periódicas en las que iremos informando de los avances del propio Plan, así como de las áreas que consideramos que es necesario mejorar de cara a la siguiente renovación, dentro de 4 años**.

TABLAS SALARIALES 2024

JORNADA 39 HORAS SEMANALES		TELEOP.	T. ESPEC.	GESTOR	COORD.	SUPERV. B	SUPERV. A
Salario Anual		Desaparece	16.059,43	16.983,40	17.599,35	18.523,35	19.403,31
Salario Mensual (Salario Base +P. Pagas Extras)			1.338,28	1.415,28	1.466,61	1.543,61	1.616,94
PLUSES	Festivo		41,88	44,27	45,89	48,33	50,6
	Festivo Especial		88,80	93,9	97,32	102,43	107,31
	Domingo		14,43	15,26	15,82	16,65	17,42
	Idiomas (Mes)		123,19	123,19	123,19	123,19	123,19

JORNADA 35 HORAS SEMANALES		TELEOP.	T. ESPEC.	GESTOR	COORD.	SUPERV. B	SUPERVIS. A
Salario Anual		Desaparece	14.412,31	15.241,51	15.794,29	16.623,52	17.413,23
Salario Mensual (Salario Base +P. Pagas Extras)			1.201,03	1.270,13	1.316,19	1.385,29	1.451,10
PLUSES	Festivo		37,58	39,73	41,18	43,37	45,41
	Festivo Especial		79,69	84,27	87,34	91,92	96,3
	Domingo		12,95	13,69	14,2	14,94	15,63
	Idiomas (Mes)		110,56	110,56	110,56	110,56	110,56

JORNADA 30 HORAS SEMANALES		TELEOP.	T. ESPEC.	GESTOR	COORD.	SUPERV. B	SUPERVIS. A
Salario Anual		Desaparece	12.353,41	13.064,15	13.537,96	14.248,73	14.925,62
Salario Mensual (Salario Base +P. Pagas Extras)			1.029,45	1.088,68	1.128,16	1.187,39	1.243,80
PLUSES	Festivo		32,21	34,05	35,3	37,18	38,92
	Festivo Especial		68,31	72,23	74,86	78,79	82,55
	Domingo		11,1	11,74	12,17	12,81	13,4
	Idiomas (Mes)		94,76	94,76	94,76	94,76	94,76

JORNADA 25 HORAS SEMANALES		TELEOP.	T. ESPEC.	GESTOR	COORD.	SUPERV. B	SUPERVIS. A
Salario Anual		Desaparece	10.294,50	10.866,79	11.281,63	11.873,94	12.438,02
Salario Mensual (Salario Base +P. Pagas Extras)			857,88	907,23	940,14	989,50	1.036,50
PLUSES	Festivo		26,85	28,38	29,42	30,98	32,44
	Festivo Especial		56,92	60,19	62,38	65,66	68,79
	Domingo		9,25	9,78	10,14	10,67	11,17
	Idiomas (Mes)		78,97	78,97	78,97	78,97	78,97

JORNADA 20 HORAS SEMANALES		TELEOP.	T. ESPEC.	GESTOR	COORD.	SUPERV. B	SUPERVIS. A
Salario Anual		Desaparece	8.235,61	8.709,44	9.025,31	9.499,15	9.950,42
Salario Mensual (Salario Base +P. Pagas Extras)			686,30	725,79	752,10	791,60	829,20
PLUSES	Festivo		21,48	22,7	23,53	24,78	25,95
	Festivo Especial		45,54	48,15	49,91	52,53	55,03
	Domingo		7,4	7,83	8,11	8,54	8,93
	Idiomas (Mes)		63,17	63,17	63,17	63,17	63,17

Nocturnidad (Hora) para todos	1,85
Transporte (Día) para todos	6,17
Teletrabajo (Día) De 30 horas o +	1,26
Teletrabajo (Día) inferiores a 30 h.	0,99

A la suma de todas las cantidades brutas a percibir hay que restarle los siguientes descuentos. En el caso del I.R.P.F., aplicar el descuento que corresponda.	Cotización Cont. Comunes	4,70%
	Cotiz. Desempl+Form. Obra y S. Indefinido	1,70%
		1,65%
	Cot. MEI	0,10%
Retención I.R.P.F	¿?	

IMPORTANTE: Desaparecen los dos niveles dentro de la categoría de teleoperador/a. Por tanto, todo el mundo que tenga dicha categoría deberá cobrar según la anterior denominación de teleoperador especialista.

Es posible que si varios festivos han coincidido con tus vacaciones **la empresa te deba días libres por haber excedido la jornada máxima anual durante el año 2023**. Para comprobarlo sólo tienes que hacer una operación muy sencilla: **debes contar los días festivos de 2023 que te coincidieron con tus vacaciones y restarle 3 días**. Pero ¡¡atención!!, si eres de lunes a viernes también deberías sumar a los festivos que te han coincidido con vacaciones, los festivos que coincidieron con sábado, aunque este año no ha habido ninguno. **El resultado de esta resta será el número de días que te deban y que puedes solicitar que te compensen en turnos a partir del 1 de enero de 2024**.

$$* \quad - \quad 3 \quad = \quad **$$

*Días festivos coincidentes con vacaciones

** Te deben

Que las **subrogaciones** son siempre un quebradero de cabeza y tienen cierta complejidad, en eso estamos todos de acuerdo. Pero que también **se pierden derechos por el camino**, también. Y en esta empresa suele suceder. En el caso de la subrogación de la campaña del **BANCO SABADELL**, Intelcia achaca la responsabilidad a los dos proveedores anteriores (Covisian y Konecta), de los que proceden los compañeros y compañeras que se incorporaron en noviembre a Intelcia. Los trabajadores y trabajadoras continúan en muchos casos sin que se les reconozcan derechos que traían a pesar de que lo han documentado, como debe ser. Y la culpa, de las anteriores empresas. Entre unos y otros, la casa sin barrer. Pero nosotros seguimos insistiendo en que debe haber una solución ¡¡YA!! Y en el caso de la de **CARREFOUR**, la empresa nos ha manifestado, ante nuestras continuas reclamaciones, que los acuerdos de mejora firmados en Intelcia antes de la incorporación en septiembre de este grupo de trabajadores y trabajadoras, no serán de aplicación porque entienden que van ligados al convenio del sector y ellos tienen el de Grandes Almacenes. Desde **CGT** no lo entendemos así. Creemos que muchos de ellos no lo están y entendemos que son de aplicación para toda la plantilla (como por ejemplo, la compensación del bisiestro, entre otros, ganada en sentencia judicial). Por unas cosas o por otras la culpa siempre es de los anteriores empresas. Que también tienen algo que ver, eso es evidente. Pero Intelcia no asume ninguna responsabilidad. Ver para creer.

ZARA es una campaña muy peculiar. No deja de sorprendernos. El pasado 11 de diciembre hubo un **simulacro de incendio** en el edificio de OM. En esta campaña se trabaja en presencial al 100%, prácticamente todos los días del año. Pues bien, que curioso que ese día la dirección de la campaña decidió que teletrabajase más del 90% de su plantilla (y con ello quedó demostrado que esta modalidad es viable para el resto de días). Como se les ve el plumero. Aparte de adulterar de alguna manera los resultados del propio simulacro al no contar para el mismo con un grupo de personas que trabajan allí regularmente, no querían que se perdiese ni una sola llamada. Imaginemos, ojalá no, que un día se produce un desalojo real. Apostamos porque los responsables de la campaña, si por ellos fuera, prohibirían el desalojo de la sala que ocupan. Todo sea por la causa, no perder ni una sola llamada sin importarles la seguridad de las personas trabajadoras.

Volvemos a recordaros como ya hicimos en un comunicado de la semana pasada que como todos los años en la nómina de enero, casi todos los trabajadores y trabajadoras en la empresa veremos un abono en nuestra nómina bajo el epígrafe de "Abono diferencias". No se trata de ninguna subida salarial ni de ningún tipo de atrasos. Lo que se cobra en este concepto es lo que deberíamos haber cobrado en 2023 por los pluses de incentivos, idiomas, domingos, festivos, festivos especiales y nocturnidad durante las vacaciones. Y el cálculo es el siguiente: se suman todas las cantidades percibidas por estos complementos salariales durante el año 2023, se divide entre 330 (días que trabajamos) y el resultante se multiplica por 32 (días de vacaciones en un año). Si no se ha trabajado todo el año el cálculo será proporcional y las personas contratadas por ETT también deberán percibirlo. Este derecho existe en Intelcia desde hace muchos años, antes de que se plasmase en convenio. Fue conseguido por CGT tras una demanda y un posterior acuerdo con la empresa, que posteriormente fue copiado palabra por palabra y plasmado en el convenio.



EL ZASCA DEL MES... A SANDRA GIBERT, CEO DE INTELICIA

“Intelcia be healthy”, “In the move”, “Summer camp”, “Thank you box”, “Growing up together”...

Hemos perdido ya la cuenta de las campañas y slogans que la empresa se saca de la manga para tratar de mostrarnos su cara más amable y su dimensión internacional. El nuevo es “More human than ever”. Más humanos que nunca.

Tiene bemoles la cosa.

El caso es que Sandra Gibert nos ha mandado una entrañable comunicación a toda la plantilla, coincidiendo con las festividades navideñas. La misiva no tiene desperdicio, por alguna de sus afirmaciones y por muchos de sus silencios. Celebra Sandra el crecimiento de la empresa, que ya supera las 10.000 personas, y hace recuento de los muchos galardones obtenidos. **“More human than ever” y el primer premio que cita es a la mejor Inteligencia Artificial aplicada a la los centros de Relación al Cliente.** Curioso. Y seguimos leyendo mucho “More human than ever” pero Sandra no cuenta que los tres últimos años, y de forma consecutiva, la empresa ha obtenido beneficios récord en sus más de veinte años de historia, desde que se llamara Cibertel. “More human than ever” pero tampoco cuenta que la inmensa mayoría de la plantilla cobra el salario mínimo interprofesional, y que aquellas personas que tienen jornadas parciales ni siquiera llegan a eso.

“More human than ever” pero no dice nada de los numerosos despidos, especialmente los viernes, ni de las constantes sanciones, ni del abuso en la contratación por ETT... **“More human than ever”, sí, muy internacional, como los calefactores asiáticos que llevan meses colgados en Emilio Muñoz y que se estropearon, precisamente, el día 31 de diciembre para los que estaban allí ayudando al “growing up together” de las cuentas de la empresa.**

En definitiva, “More human than ever”, que en lenguaje de gastrobar quiere decir...

“Torrijas by Gibert”.



Sección Sindical de CGT en Intelcia

Calle Alenza 13 5ª planta 28003 Madrid
Móvil y whatsapp 653145782
madrid@cgtunisono.org/www.cgtunisono.org